



Tribunal de la sécurité
sociale du Canada

Social Security
Tribunal of Canada

[TRADUCTION]

Citation : *K. S. c. Commission de l'assurance-emploi du Canada*, 2018 TSS 1060

Numéro de dossier du Tribunal : GE-18-3039

ENTRE :

K. S.

Appelante

et

Commission de l'assurance-emploi du Canada

Intimée

DÉCISION DU TRIBUNAL DE LA SÉCURITÉ SOCIALE
Division générale – Section de l'assurance-emploi

DÉCISION RENDUE PAR : Christopher Pike

DATE DE L'AUDIENCE : Le 20 novembre 2018

DATE DE LA DÉCISION : Le 3 décembre 2018

DÉCISION

[1] L'appelante a établi qu'elle travaillait comme enseignante à titre occasionnel et sur appel, à la fin de l'année scolaire 2017-2018 et qu'elle a conservé ce statut pendant toute la période de congé de l'été 2018. Elle a donc le droit de recevoir des prestations pour toute la période de congé de l'été 2018. L'appel est accueilli.

APERÇU

[2] L'appelante a travaillé comme enseignante de salle de classe du 5 septembre 2017 au 29 mars 2018 et comme enseignante suppléante du 9 avril 2018 au 29 juin 2018, lorsque l'année scolaire a pris fin. Le 17 juillet 2018, l'appelante a accepté un contrat pour un poste à temps partiel qui lui donnait un horaire de trois jours fixes dans un cycle de 14 jours dans une école intermédiaire à compter du 4 septembre 2018.

[3] La Commission a déterminé que l'appelante n'était pas admissible aux prestations pendant la période de congé de l'été après que l'appelante a signé son contrat pour l'année scolaire 2018-2019 le 17 juillet 2018 parce que son contrat d'enseignement n'avait pas pris fin et parce qu'elle détenait un emploi à temps plein du 5 septembre 2017 au 29 mars 2018. L'appelante affirme qu'elle avait droit aux prestations pour toute la période de congé de l'été 2018, et elle a interjeté appel devant le Tribunal.

QUESTIONS EN LITIGE

[4] Je dois décider si l'appelante était admissible aux prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé de l'été 2018, après le 17 juillet 2018. Pour ce faire, je dois tenir compte des questions suivantes.

- a) l'appelante était-elle employée à titre d'enseignante;
- b) si oui, l'appelante a-t-elle prouvé qu'elle est admissible à recevoir des prestations pendant cette période de congé parce que :
 - i) son contrat de travail dans l'enseignement avait pris fin;

ii) elle exerçait les fonctions d'enseignante sur une base occasionnelle ou de suppléance.

ANALYSE

[5] L'objectif du régime d'assurance-emploi est de verser des prestations aux personnes qui sont véritablement en chômage et qui cherchent du travail. Les enseignants ne sont pas véritablement en chômage pendant les périodes de congés scolaires, et ils ne sont donc pas admissibles aux prestations (*Oliver c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98. Ainsi, règle générale, les enseignants ne sont pas admissibles à recevoir des prestations pendant les périodes de congé d'été, d'hiver et de printemps.

[6] Cependant, un enseignant est véritablement au chômage pendant une période de congé et peut recevoir des prestations s'il répond à l'une des conditions suivantes :

- a) son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin;
- b) il exerçait les fonctions d'enseignant sur une base occasionnelle ou de suppléance;
- c) il est admissible à recevoir des prestations sur le fondement d'heures accumulées dans une occupation autre que l'enseignement.

(*Règlement sur l'assurance-emploi*, article 33(2)).

L'appelante était-elle employée à titre d'enseignante?

[7] Pour les besoins du *Règlement*, « enseignement » signifie occuper un emploi d'enseignant dans une école maternelle, primaire, ou secondaire (*Règlement*, article 33(1)).

[8] L'appelante était employée à titre d'enseignante.

[9] L'employeur de l'appelante l'a identifiée comme enseignante dans les deux relevés d'emploi qu'il a produits relativement à son emploi pendant l'année scolaire 2017-2018. Elle s'est décrite comme une enseignante d'école intermédiaire dans son témoignage et a affirmé qu'elle avait enseigné toutes les matières de la 7^e année pendant l'année. La Commission a évalué la demande de l'appelante sur le fondement qu'elle était employée comme enseignante jusqu'à la fin de l'année scolaire 2017-2018.

L'appelante est-elle admissible aux prestations pendant la période de congé de l'été 2018?

[10] Une « période de congé » est une période de l'année pendant laquelle la plupart des enseignants ne travaillent pas (*Règlement*, article 33(1)). En pratique, cela signifie généralement les vacances d'été, le congé d'hiver et la relâche du printemps (*Canada (Procureur général c St-Coeur*, A-80-95).

[11] L'appelante a présenté une demande de prestations d'assurance-emploi pour l'été 2018. La Commission a mentionné qu'elle a établi une demande de prestations commençant le 1^{er} juillet 2018 et a déterminé qu'elle n'était pas admissible à des prestations après avoir signé, le 17 juillet 2018, son contrat pour l'année scolaire 2018-2019.

[12] Ni l'appelante ni la Commission ne conteste le fait que la période du 17 juillet 2018 au 4 septembre 2018 se situe dans une période de congé, j'estime donc que la période en question est une période de congé.

[13] Comme il a été mentionné plus haut, l'appelante est admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant cette période de congé, si elle satisfait à l'une des exceptions décrites à l'article 33 du *Règlement*.

Le contrat de travail de l'appelante dans l'enseignement a-t-il pris fin?

[14] L'emploi d'enseignante de l'appelante a pris fin au titre de l'article 33(2)(a) du *Règlement* si sa situation indique qu'il y a eu une véritable rupture dans la continuité de son emploi (*Olivier c Canada (Procureur général)*, 2003 CAF 98). Pour déterminer si une telle rupture est survenue, je dois tenir compte de l'arrangement conclu entre l'appelante et son employeur. Les facteurs suivants peuvent m'aider à déterminer si l'appelante était véritablement en chômage :

- ses efforts pour trouver un autre emploi, y compris des possibilités à l'extérieur de la profession d'enseignante;
- la durée de son emploi d'enseignante;
- la durée de la période de congé;
- les pratiques usuelles dans son domaine de l'enseignement;
- la question de savoir si elle a été payée pendant la période de congé;

- les conditions de son contrat de travail écrit, s'il y en a un;
- la méthode à laquelle recourt son employeur pour la rappeler;
- le relevé d'emploi produit par son employeur;
- une preuve attestant une reconnaissance de départ de la part de son employeur.

(*Stone c Procureur général du Canada*, 2006 CAF 27).

[15] Le contrat de travail de l'appelante dans l'enseignement n'avait pas pris fin à la fin de l'année scolaire 2017-2018.

[16] L'appelante a affirmé dans son témoignage qu'ayant travaillé comme enseignante suppléante et enseignante remplaçante pendant plusieurs années, elle avait atteint un niveau d'ancienneté qui lui permettait de poser sa candidature à des postes permanents auprès de son employeur. Malgré son ancienneté, pendant l'été 2018, elle a dû poser sa candidature à un poste d'enseignante pour la prochaine année scolaire.

[17] L'appelante a aussi affirmé dans son témoignage qu'en acceptant un poste partiel de 0,23 pour l'année scolaire 2018-2019 le 17 juillet 2018, elle a accru encore davantage son ancienneté et ses possibilités de poser sa candidature à des postes permanents à temps plein. Elle a également affirmé qu'elle s'attendait à obtenir des postes de remplaçante et de suppléante pour augmenter le revenu de son poste permanent partiel. De plus, elle a dit que certains de ses droits à pension et aux prestations seraient reportés entre les années scolaires 2017-2018 et 2018-2019.

[18] L'appelante a affirmé dans son témoignage qu'elle n'était pas payée au titre du contrat qu'elle a signé le 17 juillet 2018 jusqu'à ce qu'elle commence son poste le 4 septembre 2018. Elle a aussi affirmé que son employeur n'a pas changé son statut pour celui d'employé à temps plein avant le 4 septembre 2018.

[19] Compte tenu de cette preuve et des principes exposés dans l'arrêt *Stone*, j'estime que l'employeur de l'appelante a continué de la reconnaître comme une employée pendant la période de congé de l'été 2018 et que son emploi n'a donc pas pris fin à la fin de l'année scolaire 2017-2018. L'appelante n'a pas démontré que son contrat de travail dans l'enseignement a pris fin comme exigé à l'article 33(2)(a) du *Règlement*.

L'emploi de l'appelante dans l'enseignement était-il exercé sur une base occasionnelle ou de suppléance?

[20] La question de savoir si l'employeur de l'appelante a qualifié son emploi d'occasionnel ou de suppléance ne détermine pas son statut au titre de l'article 33(2)(b) du *Règlement*. Je dois évaluer la nature de son emploi.

[21] En règle générale, l'enseignement sur une base occasionnelle signifie l'enseignement sur une base irrégulière, occasionnelle ou sur appel et l'enseignement sur une base de suppléance signifie le fait d'exercer les tâches d'un autre enseignant, temporairement, pendant les congés, les vacances ou les congés de maladie. Je dois examiner la nature du contrat de l'appelante et le lien entre elle et son employeur afin d'établir si elle était employée dans l'enseignement sur une base occasionnelle ou de suppléance (*Blanchet c Procureur général du Canada*, 2007 CAF 377).

[22] L'appelante était employée sur une base occasionnelle ou de suppléance à la fin de l'année scolaire 2017-2018.

[23] L'employeur de l'appelante a produit deux relevés d'emploi à l'intention de l'appelante pendant l'année scolaire 2017-2018. Le premier, daté du 27 avril 2018, visait une période pendant laquelle elle a travaillé comme remplaçante d'une enseignante en congé de maternité. Le deuxième, daté du 31 juillet 2018, visait la période du 9 avril 2018 au 29 juin 2018 lorsque l'appelante a travaillé comme enseignante suppléante et ne faisait pas état d'une date prévue de rappel. L'appelante a affirmé dans son témoignage qu'en tant qu'enseignante suppléante, elle pouvait être appelée sur une base quotidienne si ses services étaient requis.

[24] Le 17 juillet 2018, l'appelante et son employeur ont conclu une entente au terme de laquelle elle allait occuper un poste partiel à temps plein à compter du 4 septembre 2018. Elle a affirmé dans son témoignage que son employeur ne l'a pas traitée comme une employée permanente à temps plein avant le 4 septembre 2018. Elle a aussi affirmé qu'elle n'a pas reçu de versements de salaire de son employeur au titre de son nouveau contrat avant le début de l'année scolaire 2018-2019.

[25] Compte tenu de cette preuve et des principes exposés dans l'arrêt *Blanchet*, j'estime que l'appelante a démontré qu'elle travaillait sur une base occasionnelle, sur appel, comme l'exige

l'article 33(2)(a) du *Règlement* à la fin de l'année scolaire 2017-2018 et qu'elle a conservé ce statut pendant toute la période de congé de l'été 2018. L'appelante a montré qu'elle était véritablement en chômage pendant la période de congé de l'été 2018.

L'appelante était-elle admissible au bénéfice des prestations sur le fondement des heures accumulées dans une occupation autre que l'enseignement?

[26] Les circonstances mentionnées à l'article 32(2) du *Règlement* ne sont pas cumulatives. Étant donné que l'appelante a prouvé qu'elle travaillait sur une base occasionnelle, sur appel, comme l'exige l'article 33(2)(a) du *Règlement*, je n'ai pas besoin de tenir compte de la question de savoir si cette circonstance est contenue dans la demande de l'appelante.

CONCLUSION

[27] Comme mentionné ci-dessus, l'appelante est admissible au bénéfice des prestations d'assurance-emploi pendant la période de congé de l'été 2018 si elle établit que sa situation correspond à l'une des exceptions mentionnées à l'article 33(2) du *Règlement*. J'estime que l'appelante a établi qu'elle était employée à titre d'enseignante sur une base occasionnelle, sur appel, à la fin de l'année scolaire 2017-2018 et qu'elle a conservé ce statut pendant toute la période de congé de l'été 2018 et qu'elle satisfait donc aux conditions décrites comme une exception à l'article 33(2) du *Règlement*. Elle est donc admissible au bénéfice des prestations pour toute la période de congé de l'été 2018. L'appel est accueilli.

Christopher Pike

Membre de la division générale – Section de l'assurance-emploi

DATE DE L'AUDIENCE :	Le 20 novembre 2018
MODE D'INSTRUCTION :	Téléconférence
COMPARUTIONS :	K. S., appelante